

## Những câu hỏi thường gặp tại Diễn đàn Covington AFSCME/ONA

Có cách nào để giúp những thành viên bị đối xử bất công không? Làm sao chúng ta có thể giúp những người này không bị thiệt thòi? Chúng ta có thể gửi gắm họ cho ai?

*Đây là một phần mục đích của [vụ kiện tập thể](#) và lý do chúng ta cần thêm nhiều người khác đứng ra và báo cáo lại những gì họ gặp phải. Những cá nhân ký tên vào đơn kiện sẽ nhận được sự hỗ trợ từ luật sư của Oregon AFSCME và có cơ hội được bồi thường xứng đáng. Để biết thêm thông tin, hãy gửi [email đến Valyria Lewis](#) cùng họ tên, địa chỉ, địa chỉ email và ngày tháng làm việc tại OHSU của bạn. (Hãy nhớ rằng bạn cần cung cấp tên để chúng tôi biết phải nói chuyện với ai để có thể tìm cứu viện cho bạn.)*

Chúng ta giải quyết những vụ kiện quấy rối và phân biệt đối xử như thế nào? EEOC là gì?

*Phòng Chống Phân Biệt Đối Xử và Cơ Hội Bình Đẳng (Affirmative Action and Equal Opportunity Department) của OHSU không điều tra các vụ kiện quấy rối và phân biệt đối xử hay quy trách nhiệm cho lãnh đạo; thay vào đó, phòng này hoạt động để hỗ trợ OHSU. Một lựa chọn thích hợp hơn là [báo cáo với Ủy Ban Cơ Hội Việc Làm Bình Đẳng của Hoa Kỳ](#), đây là cơ quan liên bang chuyên điều tra các trường hợp quấy rối và phân biệt đối xử tại nơi làm việc. Bạn có thể báo cáo lên EEOC trong vòng một năm kể từ khi xảy ra sự cố phân biệt đối xử hoặc một năm sau khi bạn biết rằng sự cố trên đã xảy ra. EEOC có thể đóng vai trò như một bên thứ ba trung lập và bạn có thể yêu cầu bồi thường thiệt hại tại đó.*

Làm thế nào để công đoàn của chúng ta tại OHSU đối phó với những quản lý xấu?

*Nếu phát hiện có một quản lý xấu, một trong những người quản lý hoặc đại diện nhân viên của chúng ta có quyền gửi yêu cầu cung cấp thông tin để xem xét thông tin trong hồ sơ của người quản lý đó. Việc này có thể giúp chúng ta xác định mức độ thiệt hại mà người quản lý đó đã gây ra và xác định xem có nên tiếp tục khiếu nại hay không. Ngoài ra, việc tiếp cận thông tin này có thể giúp ích cho vụ kiện của nhân viên trong khi gửi đơn khiếu nại lên EEOC. Chúng ta cũng có thể báo cáo những người quản lý xấu cho Phòng Quan Hệ Lao Động của OHSU.*

Làm thế nào chúng ta có thể thay đổi văn hóa tại OHSU?

*Bước đầu tiên là tham gia. Bạn có thể thực hiện điều đó bằng cách trở thành người quản lý công đoàn. Chương trình dành cho quản lý công đoàn của Địa phương 328 (Local 328) sẽ đào tạo để bạn quen thuộc với hợp đồng của chúng ta và giúp thực hiện hợp đồng trong khu vực làm việc của bạn, xác định các trường hợp vi phạm hợp đồng và nộp đơn khiếu nại để quy trách nhiệm cho cấp quản lý. Làm người quản lý cũng là phương tiện tuyệt vời để kết nối với những nhân viên bên ngoài đơn vị làm việc trực thuộc của bạn — việc này sẽ giúp bạn xác định được những vấn đề chung và tận dụng tốt hơn sự hỗ trợ của các đồng nghiệp. Để biết thêm thông tin, [hãy gửi email cho quản lý trưởng của chúng tôi, Haley Wolford Davis](#).*

Làm cách nào để chúng ta có thể hỗ trợ các thành viên khác trong gia đình công đoàn của mình và trở thành cộng sự cùng hành động?

*Chúng ta cần tạo thêm không gian cho tất cả công đoàn của OHSU kết nối với nhau và chia sẻ những kinh nghiệm của họ — Diễn đàn Covington chỉ là sự khởi đầu. Chia sẻ danh sách những quản lý xấu và xác định quản lý nào đang gây ra thiệt hại nhiều nhất cũng là một cách. Chúng ta càng đồng lòng chia sẻ và báo cáo những trải nghiệm này, thì chúng ta càng dễ quy trách nhiệm cho OHSU. Hơn nữa, chúng ta rất cần nắm rõ những ưu tiên trong từng buổi thương lượng hợp đồng của công đoàn để có thể cùng nhau đấu tranh vì lợi ích chung.*

Liệu các vấn đề nhân sự của OHSU sẽ được giải quyết bởi ủy ban giám sát hoặc triển khai Covington mới chứ?

*Các vấn đề về nhân sự được giải quyết tốt nhất tại bàn thương lượng và thông qua áp lực đám đông, hơn là thông qua các ủy ban cụ thể này.*

Chương trình cho người quản lý tại đơn vị của Địa phương 328 hữu ích thế nào?

*Công đoàn của chúng ta đã gặt hái được nhiều thành công với chương trình dành cho người quản lý công đoàn tại đơn vị. Người quản lý công đoàn tại đơn vị giúp đơn vị của họ nắm được các tin tức và công việc của công đoàn, cũng như giúp bố trí các đồng nghiệp của họ để chúng ta có thêm lực lượng đoàn kết khi công đoàn đưa ra những hành động trực tiếp. Để biết thêm thông tin, gửi [email đến unitstewards@local328.org](mailto:email_đến_unitstewards@local328.org).*

Hòa giải là gì và khi nào thì nhân viên nên áp dụng hòa giải?

*Hòa giải là một cách để các bên tranh chấp tìm cách giải quyết những khác biệt của họ. Hòa giải có thể mang đến giải pháp thân thiện đối với các vấn đề và mâu thuẫn tại nơi làm việc. Không sử dụng phương pháp hòa giải để gán trách nhiệm cho hành động của ai và không sử dụng để giải quyết các trường hợp quấy rối và phân biệt đối xử.*